

Impactmeting Driekant

november 2018

 driekant
AMBRACHTSCENTRUM

Start

Foundation®

maakt er werk van

Inhoud

1. Aanleiding en doel impactmeting	4
1.1. Driekant	4
1.2. Rol Start Foundation	6
1.3. Aanpak van de impactmeting	6
1.4. Bruikbaarheid rapport	7
2. Resultaten kwantitatieve analyse	8
2.1. Kenmerken bij instroom	8
2.2. In hoeverre hebben deelnemers een afstand tot de arbeidsmarkt?	9
2.3. Hoeveel deelnemers vinden bij uitstroom een baan of starten een opleiding?	11
3. Resultaten kwalitatieve analyse	13
3.1. Hoe zag het leven van deelnemers eruit voor het leerwerktraject en wat is hun motivatie voor deelname?	13
3.2. Welke leerdoelen hadden deelnemers bij instroom en in hoeverre zijn deze behaald?	14
3.3. Hoe ervaren deelnemers het werk en wat brengt het hen?	15
3.4. Hoe ervaren deelnemers de lessen Kunst en Beweging en wat brengt het hen?	16
3.5. Hoe ervaren deelnemers de individuele coaching en groepscoaching en wat brengt het hen?	16
3.6. Wat hebben deelnemers vooral gehad aan Driekant?	17
3.7. In hoeverre hebben deelnemers iets gemist tijdens het traject?	18
3.8. Hoe is de huidige situatie en wat zijn hun plannen voor de toekomst?	18
4. Conclusies	20

Colofon

Onderzoekers

Lisa Jansen, Aukje Smit, Peter Brouwer

Voor meer informatie en contact:

lisa@startfoundation.nl

Datum

November 2018

1. Aanleiding en doel impactmeting

1.1. Driekant

Driekant Ambachtscentrum is een biologische bakkerij met een winkel en een lunchcafé in het centrum van Zutphen en een broodcafé achter het station. Driekant is ontstaan vanuit de maatschappelijke betrokkenheid van Henk Smit, zelfstandig ondernemer in het bakkersbedrijf. Zijn persoonlijke drijfveer is het realiseren van een samenleving waar iedereen naar eigen vermogen deel kan nemen aan het economische proces. Vanuit dat idee richtte hij samen met zijn partner Marian van der Eijk in 1996 Driekant BV op.

Visie Driekant

Driekant gelooft in een wereld waarin iedereen mee kan doen. Een wereld waarin gemeenschapszin en de combinatie van productie, vorming en kunst de volwaardigheid van mensen naar boven brengt waardoor iedereen zich individueel kan ontwikkelen en tegelijkertijd van waarde kan zijn voor de samenleving.

In de ontwikkeling van mensen past Driekant de 'geen methode' methode toe. Ieder mens is verschillend en Driekant scheidt daarom de universele randvoorwaarden die ontwikkeling stimuleren en faciliteren, maar verbindt deze met maatwerk en persoonlijke aandacht.

In de visie van Driekant biedt een veilige familiale én tegelijkertijd commerciële werkomgeving kansen voor de groei van mensen. Een directe binding met het product, de zichtbaarheid van het eindresultaat en het contact met de afnemers doen een gezond appèl op de inzet en ontwikkeling van mensen. Door dit te combineren met persoonlijke ontwikkeling aan de hand van kunst, vorming en coaching zijn mensen vaak beter in staat het stuur van hun leven in eigen hand te nemen. Bij het inrichten van het bedrijfsproces is rekening gehouden met 'zoveel mogelijk handen aan het brood' en de maximale ontwikkelruimte voor mensen, ongeacht of zij grote of kleine stappen te zetten hebben. Hoe meer mensen zich kunnen ontwikkelen en hoe meer mensen mee kunnen doen, des te gelukkiger, rijker en duurzamer onze samenleving is. Dit alles komt bij Driekant samen in het dagelijks brood. Iedere keer dat iemand hiervan eet maakt hij of zij daarmee dus een klein beetje verschil.

Medewerkers

Bij Driekant werken ambachtslieden met vakdiploma's en mensen die een duwtje in de rug nodig hebben. Driekant biedt ontwikkelingsmogelijkheden aan mensen met zeer diverse achtergronden: een verstandelijke beperking, psychiatrisch probleem, NAH, autisme, fysieke of zintuigelijke beperking, burn-out, langdurig werklozen, inburgeraars en mensen die een taakstraf opgelegd kregen via reclassering of jeugdzorg. Ook stagiairs vanuit middelbare scholen, MBO, HBO en internationale schakelklassen vinden leerplekken bij Driekant. Zij kunnen meewerken in de bakkerij, catering en horeca, producten inpakken of verkopen, schoonmaken, bestellingen klaarzetten, koffie zetten, de lunch voor het personeel klaarzetten en assisteren bij de marktkraam, op het kantoor en bij evenementen.

Medio 2018 werken er totaal 64 mensen bij Driekant. Hiervan zijn 41 personen in loondienst, waarvan 7 personen in dienst zijn gekomen vanuit een leerwerktraject. Daarnaast zijn 23 medewerkers niet in loondienst: 3 zijn stagiairs, 10 assistent-medewerkers die een traject volgen vanuit een dagbestedingsindicatie na een trainingstraject van 3 jaar en 10 mensen in een kortdurend leerwerktraject (over het algemeen 6 maanden). Deze laatste 20 personen ontvangen allen intensieve

werkbegeleiding en coaching, evenals de medewerkers die in loondienst zijn met loonkostensubsidie of loondispensatie. In totaal heeft Driekant een capaciteit voor ongeveer 40 mensen per jaar in begeleide trajecten.

Leerwerktrajecten

Het leerwerktraject, ofwel de training, is bedoeld voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die een steuntje in de rug nodig hebben.¹ Zij kunnen bij Driekant werkervaring opdoen en zich ontwikkelen. Een leerwerktraject bestaat uit drie pijlers die elkaar versterken: productie, vorming en kunst (zie kader 1).

Mensen in leerwerktrajecten en arbeidsmatige dagbesteding worden op de werkvloer intensief begeleid bij hun gedrag als medewerker, in de samenwerking en vakvaardigheden. Voor de werkbegeleiders is de combinatie van vakkundigheid en liefde voor begeleiding van mensen met zeer diverse achtergronden daarbij essentieel. De deelnemers krijgen ook individuele begeleiding (coaching) en groepsbegeleiding. Tijdens de individuele begeleiding wordt de voortgang van het traject in de gaten gehouden evenals de individuele ontwikkelingsvraag. Daarnaast is coaching bij situaties waarin weerstand ervaren wordt onmisbaar. Op deze momenten lopen mensen namelijk gemakkelijk weg. De kracht van Driekant schuilt erin om mensen de weerstand te laten ervaren als leermoment.

De groepsbegeleiding vindt plaats in de vorm van bijeenkomsten met andere deelnemers. Hier bespreken de deelnemers vraagstukken waar ze tegenaan lopen en ze doen een kwaliteitspel.

Driekant heeft de ervaring dat de integrale benadering veel (direct of indirect) effect heeft op de ontwikkeling van de deelnemers, ook als mensen aangeven dat zij bijvoorbeeld moeite hebben met yoga- of kunstlessen. Het uiteindelijke effect komt vaak pas veel later naar buiten en is ook afhankelijk van de activiteiten en ervaringen na het traject. Na afronding van het traject gaat de ontwikkeling door.

Kader 1. De drie pijlers van Driekant

1. Productie

Het overgrote deel van het traject bestaat uit het opdoen van werkervaring, begeleiding en vakinhoudelijke coaching op de werkvloer. Werken in een commerciële context geeft een duidelijk beeld van wat iemand aankan in een situatie waar een bepaalde output noodzakelijk is. Daarnaast draagt het bij aan een gevoel van eigenwaarde waarna grote of kleine ontwikkelingsstappen gezet kunnen worden. De deelnemer wordt zich bewust van een breed scala aan werkmogelijkheden en gaat inzien wat hem of haar motiveert en wat haalbaar is.

2. Vorming

Ontmoeting en samenwerking met anderen vormen belangrijke schakels in het leerproces. Daarbij speelt ook bewegingslessen (o.a. yoga en tai chi) een rol. Samenwerken begint namelijk bij jezelf: als je zelf goed in je vel zit dan kan je ook beter met anderen omgaan. Door de bewegingslessen leren deelnemers hun lichaam kennen en ontdekken wat zij nodig hebben om zo goed mogelijk te functioneren. Deze pijler

¹ De basisvoorwaarden om deel te nemen aan een leerwerktraject zijn: voldoende motivatie om te werken bij Driekant, voldoende motivatie om zich te ontwikkelen op het gebied van werk, voldoende mogelijkheden tot deze ontwikkeling bij Driekant, aanspreekbaar zijn op gedrag, enige zelfstandigheid en redelijk trap kunnen lopen.

zorgt ervoor dat de deelnemer zich ontspannen voelt en eigen grenzen in acht kan nemen.

3. Kunst

In verschillende kunstvormen (o.a. beeldende kunst, voordracht en zang, clownerie) komen diverse thema's aan bod, zoals persoonlijke stijl, individuele kwaliteiten en passie. Tijdens de lessen ontdekken mensen dat zij de mooiste kunstwerken kunnen maken en zich kunnen laten horen en zien, waardoor hun zelfvertrouwen toeneemt. Daarnaast leren ze omgaan met onzekerheden: 'Is dit wel mooi? Is dit wel leuk?' In de praktijk blijkt ook dat deelnemers door deze lessen opener worden en meer over zichzelf (durven te) vertellen.

1.2. Rol Start Foundation

Start Foundation is een maatschappelijk investeerder met als doel dat iedereen die kan en wil werken, participeert op de arbeidsmarkt. Om dit doel te bereiken, ondersteunen wij ondernemingen die bijdragen aan onze doelstelling. We zijn daarom geïnteresseerd in de mogelijkheden die Driekant biedt aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het met name om de deelnemers van de leerwerktrajecten, maar ook anderen, waaronder degenen die bij Driekant dagbesteding hebben. Leidend in onze investeringen is de (verwachte) impact van deze bedrijven voor onze doelgroepen. Middels een impactmeting brengen we daarom de impact die Driekant voor deze mensen heeft gerealiseerd in kaart.

1.3. Aanpak van de impactmeting

De impactmeting bestaat uit twee delen. Op basis daarvan hebben we ook dit rapport ingedeeld. Wij beginnen met een kwantitatief deel: door middel van beschrijvende statistieken geven we inzicht in hoeveel mensen een traject bij Driekant doorlopen hebben, wat de kenmerken van deze personen zijn en wat het resultaat van het traject is. Hierbij gaat het om huidige deelnemers van de leerwerktrajecten, maar ook degenen die in het verleden training hebben gevolgd. Deze resultaten vormen het eerste deel van deze rapportage en geven een overzicht van de profielen en cijfermatige informatie over instroom en uitstroom.

Om het beeld verder in te vullen, bestaat de meting tevens uit een kwalitatief deel op basis van interviews. In deze interviews zijn we dieper ingegaan op wat het traject bij Driekant voor mensen heeft betekend, welke elementen in de aanpak (werk, vorming, kunst) vooral bijgedragen hebben volgens de mensen zelf en in hoeverre de effecten blijvend zijn, na afloop van het traject.

Ons streven was 20 interviews te houden. Dit hebben we bijgesteld naar 18 interviews, omdat het vinden van deelnemers lastig bleek. Driekant heeft op basis van onze selectie 35 mensen benaderd, waarvan 9 personen niet wilden deelnemen en een aantal niet reageerde of aarzelde. Volgens Driekant zijn hiervoor verschillende redenen: sommige deelnemers vonden het te spannend om met een onbekende in gesprek te gaan, anderen hadden privacyoverwegingen, onvoldoende tijd ter beschikking of voelden zich niet goed gezond. De interviews vonden deels telefonisch, deels face-to-face en eenmaal schriftelijk plaats. De selectie van deelnemers hebben we gemaakt op basis van de bevindingen uit het kwantitatieve deel.

Deze meting kan worden gezien als een aanzet om de impact van Driekant in kaart te brengen. We hebben om praktische redenen alleen met deelnemers gesproken en niet met de coach/ begeleider en/of ouder(s)/ verzorger(s). Het bijvoegen van dergelijke

interviews zou een positieve invloed hebben op de resultaten, omdat zelfevaluatie voor sommige deelnemers lastig kan zijn. Ook is er geen gebruik gemaakt van bijvoorbeeld controlegroepen. Dit betekent dat we de ontwikkeling van deelnemers niet hebben vergeleken met de ontwikkeling van vergelijkbare groepen die geen leerwerktraject hebben gevolgd. Het beeld dat we schetsen is daarom niet volledig.

1.4. Bruikbaarheid rapport

We kijken in brede zin naar de effecten: welke mensen worden door Driekant geholpen en met welke resultaten. Daarnaast kijken we in het bijzonder naar wat volgens de mensen zelf vooral bijdraagt aan de bereikte resultaten. Door deze insteek kan Driekant dit rapport gebruiken om hun aanpak verder aan te scherpen en om aan anderen (fondsen, gemeenten, bedrijven, particulieren) over te brengen wat hun resultaten zijn. Op basis hiervan kunnen partijen onderbouwd beslissingen nemen over steun aan Driekant en haar activiteiten.

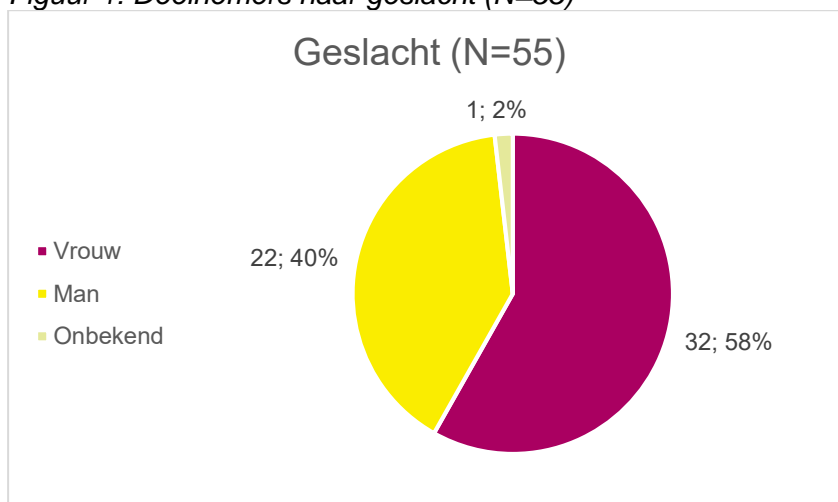
2. Resultaten kwantitatieve analyse

In de afgelopen 21 jaar heeft Driekant naar schatting aan 400 mensen een leerwerktraject geboden. Voor dit onderzoek hebben we – middels de basisregistratie – beschikking over gegevens van 55 deelnemers. Dit aantal betreft nagenoeg alle deelnemers die vanaf 2016 zijn ingestroomd (n=25), aangevuld met personen die eerder bij Driekant zijn gekomen. Dit hoofdstuk toont de achtergrondkenmerken van de deelnemers en de vlakken waarop zij kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Daarnaast kijken we naar doorstroom en uitstroom van deelnemers en in hoeverre het gevonden werk of de gestarte opleiding duurzaam is.

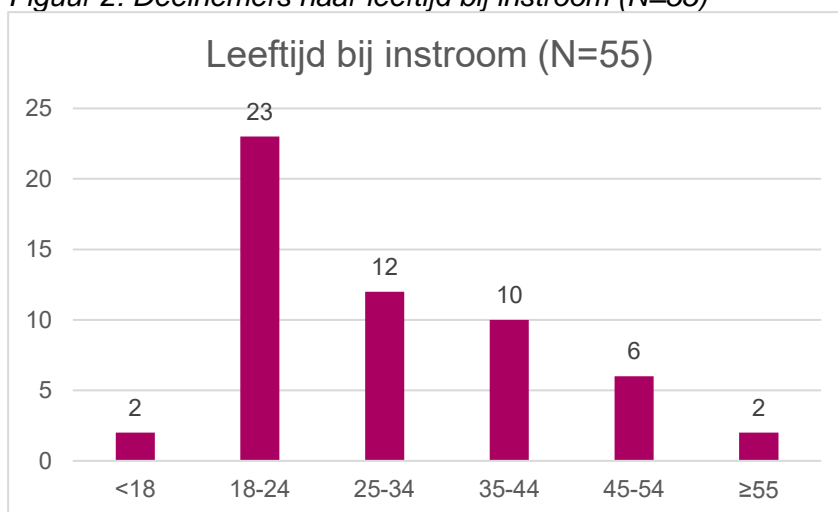
2.1. Kenmerken bij instroom

Een kleine meerderheid van de deelnemers is vrouw (figuur 1). De gemiddelde leeftijd bij instroom is 30 jaar. De jongste deelnemer is 17 jaar en de oudste is 59 (figuur 2). Iets meer dan de helft van de deelnemers is laagopgeleid (figuur 3). Een derde van de deelnemers is alleenstaand. Een vijfde woont bij (een van) zijn/haar ouders en een vijfde woont begeleid (figuur 4).

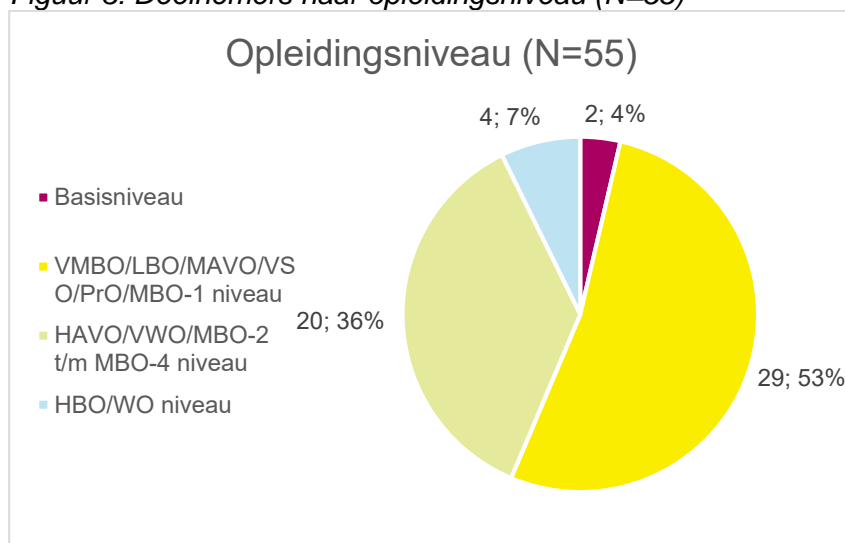
Figuur 1: Deelnemers naar geslacht (N=55)



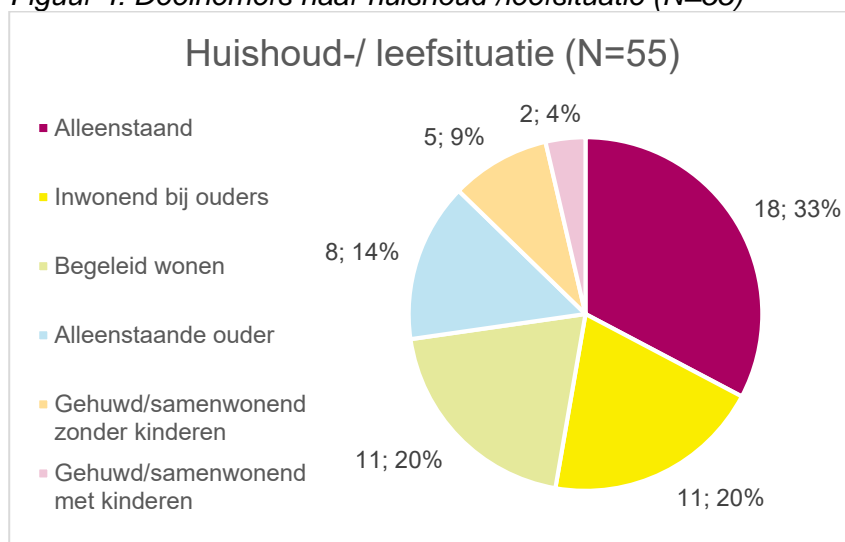
Figuur 2: Deelnemers naar leeftijd bij instroom (N=55)



Figuur 3: Deelnemers naar opleidingsniveau (N=55)



Figuur 4: Deelnemers naar huishoud-/leefsituatie (N=55)

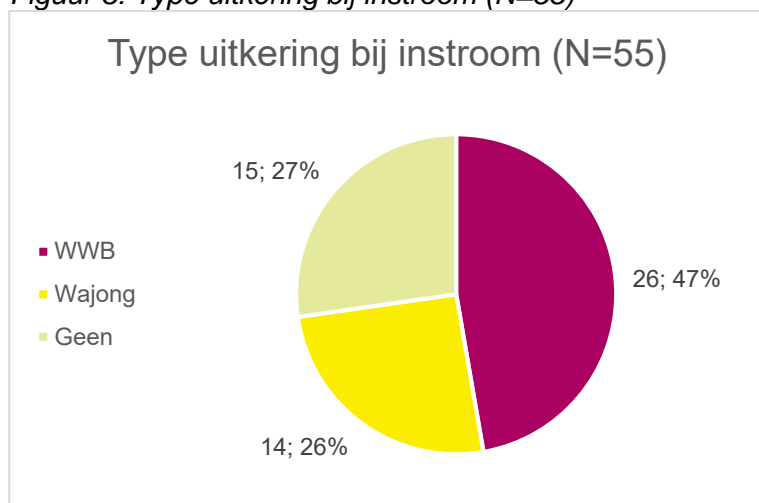


2.2. In hoeverre hebben deelnemers een afstand tot de arbeidsmarkt?

Er zijn vele factoren die maken dat iemand kwetsbaar is op de arbeidsmarkt. Zo maken een hogere leeftijd en/of lager opleidingsniveau dat iemand naar verwachting minder makkelijk een baan vindt. De achtergrond die mensen hebben bij indiensttreding kan tevens bijdragen aan een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. In de basisregistratie van Driekant is niet expliciet opgenomen of de deelnemer werkloos is, studeert, vrijwilligerswerk of dagbesteding doet.

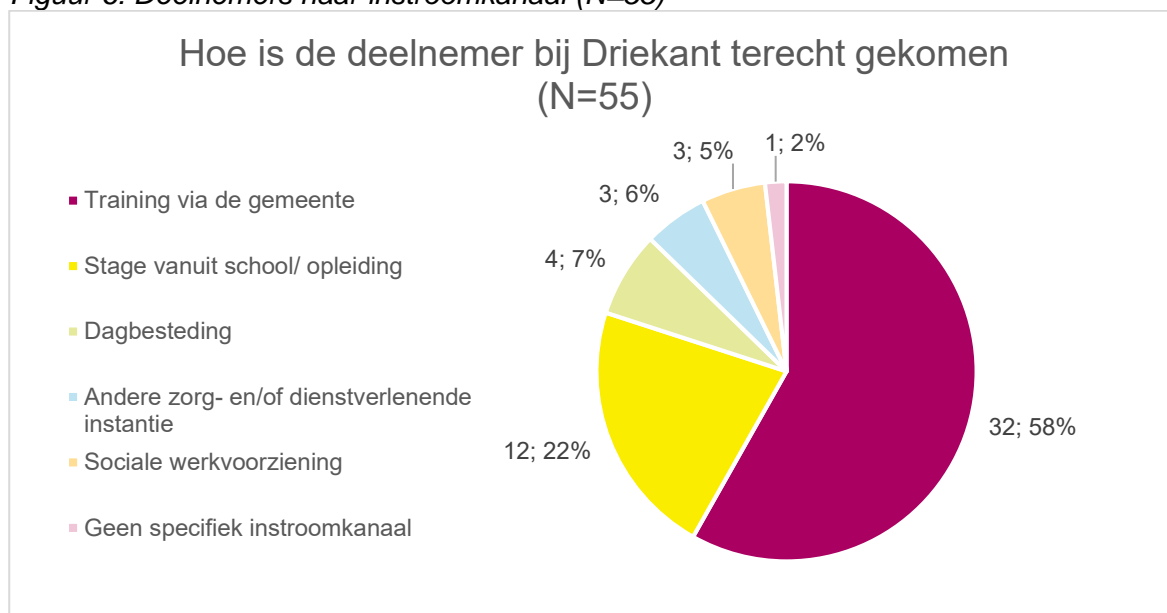
We zien dat bijna driekwart van de deelnemers een uitkering heeft wanneer zij instromen. De meesten van hen hebben een bijstandsuitkering en de anderen een Wajong-uitkering.

Figuur 5: Type uitkering bij instroom (N=55)



Verder zien we ook dat een groot deel van de deelnemers binnenkomt via de gemeente, van waaruit ze worden ondersteund met het zoeken naar werk. Ook komt een kwart van de deelnemers bij Driekant in het kader van een stage vanuit school of opleiding. De meesten komen vanuit het ZMLK onderwijs. De deelnemers die via een stage binnenstromen vormen tevens de grootste categorie deelnemers zonder uitkering (n=9).²

Figuur 6: Deelnemers naar instroomkanaal (N=55)

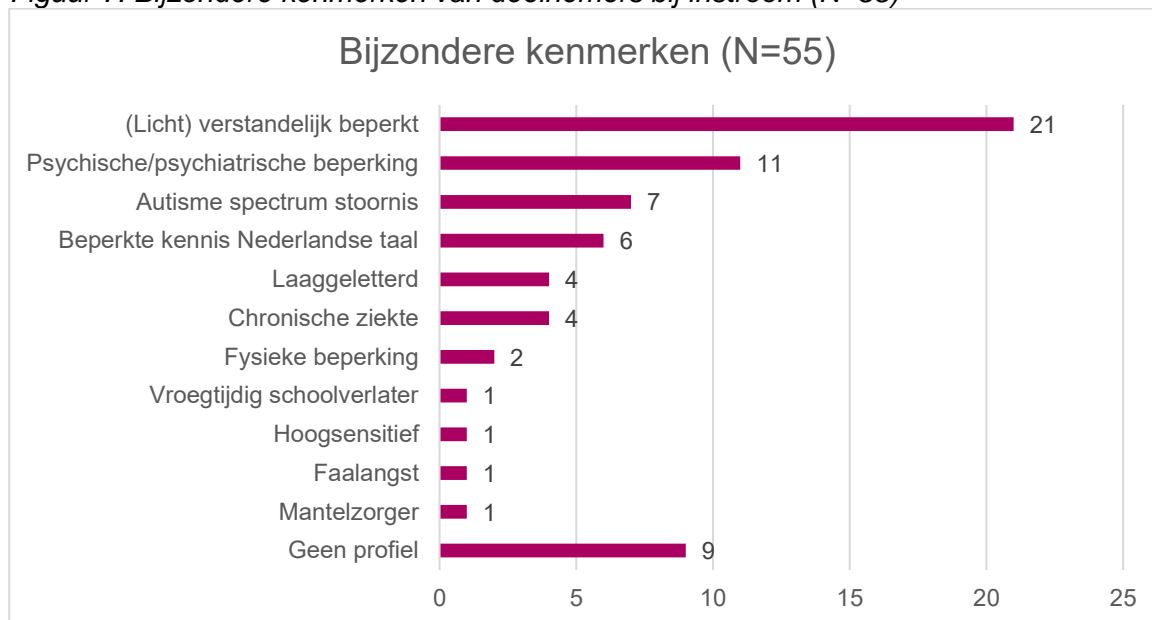


Naast de maatschappelijke positie bij instroom kunnen bijzondere kenmerken, zoals een fysieke of psychische beperking, de kansen verkleinen bij een werkgever. In figuur 7 zien we een overzicht van de bijzondere kenmerken van deelnemers. Voor een aantal kenmerken is onbekend in hoeverre werkgevers minder bereid zijn mensen met dit kenmerk aan te nemen, waaronder hoogsensitiviteit, faalangst of mantelzorgers zijn. Deze kenmerken hebben we toch opgenomen het figuur, omdat deze kenmerken zijn

² Overige deelnemers zonder uitkering stromen binnen vanuit training via de gemeente, de sociale werkvoorziening of dagbesteding.

gespecificeerd door Driekant. Hierin zien we dat 5 op de 6 deelnemers een profiel met bijzondere kenmerken heeft. Ongeveer 1 op de 5 deelnemers heeft meer dan één bijzonder kenmerk. Bijna de helft van de deelnemers heeft een (licht) verstandelijke beperking. Daarnaast hebben relatief veel deelnemers een psychische/ psychiatrische beperking en/of autisme.

Figuur 7: Bijzondere kenmerken van deelnemers bij instroom (N=55)



2.3. Hoeveel deelnemers vinden bij uitstroom een baan of starten een opleiding?

Doorstroom

Een leerwerktraject bij Driekant duurt in principe 6 maanden. Alle instromende deelnemers starten met hetzelfde leerwerktraject, inclusief coaching, kunst en yoga. Gaandeweg en in overleg met de deelnemer besluit Driekant of uitstroom naar betaald werk of een opleiding haalbaar is, of dat een ander pad beter aansluit bij de individuele behoeften en capaciteiten. Hierdoor varieert de duur van de trajecten: bijna de helft van de deelnemers (n=26) blijft langer dan een half jaar en ruim een derde zelfs langer dan een jaar.³ Van de deelnemers die hun leerwerktraject verlengen, komt bijna de helft vanuit het ZMLK onderwijs of andere school/opleiding. Veel van hen zijn nog steeds bij Driekant voor dagbesteding. In feite zijn er van de 15 huidige deelnemers 8 via dagbesteding bij Driekant. Zij zijn tussen de 4 en 18 jaar bij Driekant. De overige deelnemers met verlengde trajecten stromen via andere wegen – genoemd in figuur 6 – in bij Driekant en de meesten stromen uiteindelijk door naar betaald werk, vrijwilligerswerk of dagbesteding.

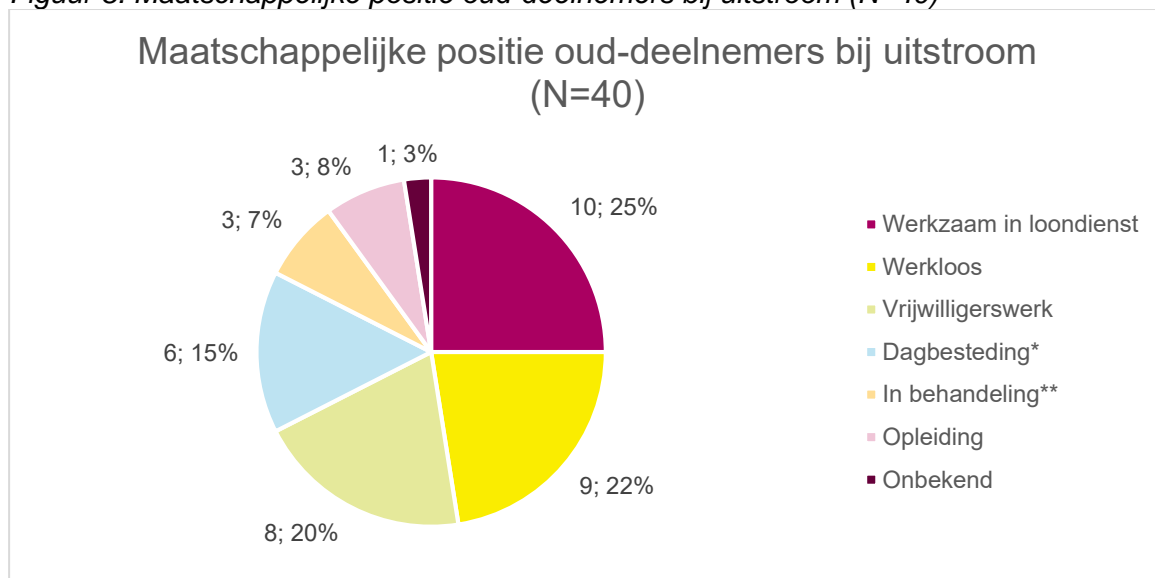
³ Deze cijfers hebben betrekking op alle deelnemers van wie we gegevens hebben per juni 2018, dus N=55. Gezien alleen de instroommaanden in de basisregistratie zijn aangegeven, hebben we in de berekening van deze cijfers de grenzen opgehoogd naar 8 en 13 maanden of langer i.p.v. 6 en 12 maanden.

Uitstroom en duurzaamheid

Inmiddels zijn 40 deelnemers uitgestroomd.⁴ Een derde van de oud-deelnemers stroomt uit naar werk (n=10) of vindt een opleiding (n=3). Van de 10 deelnemers die werk vonden, kwamen 6 deelnemers in dienst bij Driekant en 4 bij andere werkgevers. Gemiddeld werken zij 29 uur per week (n=8). Het type dienstverband (vast, tijdelijk of 0-uren contract, uitzendkracht, et cetera) is onbekend. Van de 3 deelnemers die een opleiding startten, zijn verdere details onbekend. De meeste oud-deelnemers zijn uitgestroomd tussen 2016 en 2018.⁵

Per juni 2018 is ruim een derde van de oud-deelnemers werkzaam in loondienst of volgt een opleiding (n=39).⁶ Daarnaast is van een derde onbekend wat zij nu doen, met name voor diegenen die langer uit dienst zijn. Mede hierdoor is het lastig om uitspraak te doen over de duurzaamheid van uitstroom. Verder hebben de meeste oud-deelnemers die bij instroom een uitkering hadden nog steeds een uitkering per juni 2018, namelijk 22 van de 32. Van de overige 10 deelnemers, heeft Driekant met 7 geen contact meer, waardoor hun huidige maatschappelijke positie niet te verifiëren is.

Figuur 8: Maatschappelijke positie oud-deelnemers bij uitstroom (N=40)



* Dit betreft enkel degenen die zijn doorgestroomd naar dagbesteding elders.

** In behandeling voor ziekte of psychiatrische stoornis.

⁴ In de basisregistratie zijn 8 medewerkers opgenomen die bij Driekant dagbesteding doen. Zij zijn na hun leerwerktraject gebleven, waardoor voor hen is géén uitstroomdatum is aangegeven. Daarom zijn zij niet opgenomen in deze analyse van uitstroomgegevens.

⁵ Slechts 2 van de 40 deelnemers die zijn opgenomen in de basisregistratie zijn vóór 2016 uitgestroomd.

⁶ Eén oud-deelnemers is overleden en is niet opgenomen in de analyse.

3. Resultaten kwalitatieve analyse

Om meer inzicht te geven in de effecten van het leerwerktraject en het perspectief van de deelnemers hebben we met 18 deelnemers gesproken. De deelnemers zijn tussen de 17 en 58 jaar op moment van instroom. De helft is laagopgeleid en ruim een derde heeft een licht verstandelijke beperking. De kaders hieronder illustreren de diversiteit van de deelnemers.

Deelnemer 1 is al op jonge leeftijd gaan werken. Hij is licht verstandelijk beperkt en de werkdruk in reguliere bedrijven is te hoog, waardoor het werk hem erg zwaar valt. Na een paar jaar houdt hij het werk niet meer vol. Daarna heeft hij tijdelijke baantjes, maar kan geen passende baan vinden. Telkens loopt hij tegen dezelfde muren op. Inmiddels is hij erg onzeker geworden, denkt dat hij niks kan en heeft geen vertrouwen meer in de bedrijfs wereld.

Deelnemer 2 heeft een bijstandsuitkering, ligt in een scheiding en heeft kleine kinderen. Ze heeft tijdelijk onderdak gevonden en is onzeker over de toekomst. Het gaat erg slecht met haar, ze voelt zich erg kwetsbaar, is heel angstig en heeft paniekaanvallen. Ze wil graag uit de put komen en heeft hoop dat dit mogelijk is mits haar de rust en ruimte wordt geboden.

Deelnemer 3 volgde een bakkersopleiding, maar is voortijdig gestopt, mede doordat zijn werktempo te laag lag. Hij heeft autisme, is erg introvert en zit veel thuis. Hij wil echter graag aan de slag en de werkzaamheden bij Driekant zijn hem veelal bekend.

Deelnemer 4 heeft sinds jonge leeftijd een uitkering en heeft veel tijdelijke baantjes gehad. Ze is alleenstaand ouder en heeft zichzelf nooit ontwikkeld buiten het moederschap om. Ze ervaart veel stress, is erg onzeker en in zichzelf gekeerd. Ook kampt ze met psychische klachten waarbij hulpverlening nodig is. Ze is net verhuisd naar Zutphen en wil graag een nieuwe start maken.

De selectie van deelnemers hebben we gedaan op basis van hun status (in of uit traject) en het instroomkanaal. De meerderheid is via training van de gemeente ingestroomd, 4 personen komen vanuit het ZMLK onderwijs of praktijkschool en een klein aantal komt vanuit andere hulpinstanties of de sociale werkvoorziening. Van hen zijn 13 personen reeds uitgestroomd, waarvan 4 naar een dienstverband bij Driekant. De overige oud-deelnemers doen vrijwilligerswerk, volgen een opleiding of hebben dagbesteding elders. Van de 5 huidige deelnemers komen er 3 bij Driekant voor dagbesteding⁷ en zijn 2 deelnemers nog in training.

3.1. Hoe zag het leven van deelnemers eruit voor het leerwerktraject en wat is hun motivatie voor deelname?

⁷ Deze personen zijn al langer dan 5 jaar bij Driekant en volgen niet langer het traject. We voegen hen desalniettemin bij 'huidige deelnemers', omdat zij niet terugkijken op Driekant, maar er nog onderdeel van uitmaken.

De meerderheid van de deelnemers is werkloos voor instroom en komt bij Driekant terecht via de gemeente. Zij zaten thuis, sommigen zijn (voortijdig) schoolverlaters. De overige geïnterviewden zaten nog op school. De helft van hen was erg onzeker, had weinig zelfvertrouwen en/of zat in een moeilijke situatie. Zij geven veelal aan dat er iets moest gebeuren:

“Ik was ongeveer een half jaar gestopt met mijn opleiding. [...] De gemeente gaf mij verschillende opties [...]. Driekant leek mij het leukst, want ik volgde al een opleiding in die richting. Eigenlijk was Driekant een tussenstop om vast werk te krijgen.”

“Ik was aan het herstellen van psychische problemen als gevolg van een tegenslag. Ik was onderuit gegaan en had weinig energie. Mede door mijn autisme ben ik overgevoelig voor prikkels. Ik deed niet veel overdag en moest weer op gang komen.”

De meerderheid van de deelnemers is specifiek aangetrokken tot Driekant. Het werk lijkt hen leuk, Driekant lijkt hen een fijne plek, ze hebben affiniteit met werken in een bakkerij en/of het biologische aspect spreekt hen aan.

3.2. Welke leerdoelen hadden deelnemers bij instroom en in hoeverre zijn deze behaald?

De leerdoelen worden in de eerste maand van de training vastgelegd door de coach van Driekant in samenspraak met de deelnemer. Deze doelen zijn inzichtelijk voor de werkbegeleiders en worden periodiek (afhankelijk van de training) geëvalueerd en aan het einde van het traject beoordeeld en beschreven.⁸ Bij de meeste deelnemers zijn bij instroom één of meerdere leerdoelen vastgesteld. Voor de meesten zijn dit persoonlijke leerdoelen. Met name het krijgen van meer zelfvertrouwen wordt veel genoemd. Ook het leren omgaan met bepaalde problemen, zoals angst, komt vaak voor. Twee deelnemers noemen dat zij iets wilden uitzoeken of proberen. Overige leerdoelen die worden genoemd zijn gericht op onder andere het verbeteren van werknemersvaardigheden, zoals het tempo omhoog brengen. Vier deelnemers herinneren zich het leerdoel niet meer, of het doel kwam pas later.

“Initiatief nemen en meer zelfvertrouwen krijgen. Ik kijk altijd eerst de kat uit de boom.”

“Beter grenzen aangeven, faalangst verminderen, minder onzeker worden.”

“Minder streng voor mezelf zijn. [...] [Dan] word ik boos, omdat ik vind dat ik het niet goed doe. Ik wil alles perfect doen en alles voor iedereen goed doen.”

“Het plan was om te kijken waar mijn grenzen liggen, uren op te bouwen zodat ik weet hoeveel uren ik kan werken en uit te zoeken of werken in een bakkerij echt wel iets voor mij is.”

Vrijwel alle deelnemers geven aan dat zij stappen hebben gemaakt en/of hun leerdoelen hebben behaald. Voor drie personen blijft het onduidelijk of zij vooruitgang hebben geboekt, maar het gaat goed met hen.

⁸ Driekant maakt tevens gebruik van het Dariuz Works assessment. Deze worden ingezet halverwege de kortere trainingen om de ontwikkeling van werknemersvaardigheden te beoordelen, vast te leggen en inzicht in de nodige verdere stappen te krijgen om deze in te kunnen zetten. In dit onderzoek hebben wij geen gebruik gemaakt van deze gegevens.

“Ik ben beter geworden in het aangeven wanneer mijn problemen opspelen. Bij mij is het zo dat stress zich opbouwt, maar niet afbouwt. [...] Maar bij Driekant gaf ik het aan. [...] Elke dag vroeg [mijn begeleider] even hoe de dag is gegaan. In een eerdere stage werd dit juist onderdrukt. Daar kon ik dat niet zeggen, moest ik gewoon doorgaan.”

“Ik kom al beter voor mijzelf op. [...] Ik heb geleerd om mij minder zorgzaam naar collega's op te stellen, ik moet hen niet gaan begeleiden, en mij meer richten op mijn eigen doelen.”

3.3. Hoe ervaren deelnemers het werk en wat brengt het hen?

Nagenoeg alle deelnemers zijn erg positief over het traject. Veel deelnemers vinden het werk leuk. Ze leren nieuwe dingen over brood en gebak en vinden het leuk dat het werk afwisselend is. Daarbij krijgen zij steeds meer verantwoordelijkheden. Ook wordt Driekant ervaren als een fijne werkplek, waar men niet wordt beoordeeld en ieder in zijn waarde wordt gelaten. De deelnemers hebben het over het algemeen ook gezellig met hun collega's. Sommige deelnemers noemen naast veel positieve aspecten, ook een aspect dat zij minder leuk vinden, zoals schoonmaken, niet uitdagend of eentonig werk, of een te drukke of krappe werkplek.

“Een lading deeg maken vond ik leuk, dan had ik een gevoel van verantwoordelijkheid. Ik mocht zelfstandig aan de slag en werd uitgedaagd.”

“Ik werkte boven, waar ik geen klantcontact had. Ik was bezig achter de schermen, maar wel met andere mensen. Ik hoefde geen masker op, ik had een heel veilig gevoel.”

“Positief is dat ik bij Driekant in een bakkerij kon werken met minder werkdruk dan in een reguliere bakkerij.”

“De omgeving van de bakkerij in de Lange Hofstraat is wel chaotisch. Je staat er dicht op elkaar. Dat komt doordat het een oud pand is met veel kamertjes. Het is geen grote ruim opgezette bakkerij.”

“De broodblikken smeren is een minder leuk werkje. En het schoonmaken is ook niet altijd even leuk. Maar het hoort er allemaal bij.”

Tijdens het werk worden de deelnemers begeleid door ervaren bakkers, dit wordt door iedereen als heel positief ervaren. Deelnemers mogen dingen altijd opnieuw vragen, de begeleiders willen graag helpen en fouten maken is niet erg.

“Zij leggen uit hoe het moet en dan mag je het zelf proberen. Ze durven een risico te nemen, je mag fouten maken. Dat is geweldig, dat je die ruimte krijgt.”

Door het werk bij Driekant hebben deelnemers verschillende dingen geleerd. De meesten noemen vakvaardigheden of specifieke taken, bijvoorbeeld appeltaarten bakken, inpakken, deeg uitrollen en snijden en wegen. De helft van de deelnemers benoemt tevens bepaalde werknemersvaardigheden en/of persoonlijke ontwikkeling, zoals op tijd komen, meer inzicht in mogelijkheden of meer zelfvertrouwen:

“Ik heb mijn tempo verhoogd, mijn snelheid verbeterd, want dat was altijd een probleem. Ook heb ik geleerd dat ik beter werk als er muziek is of als ik samen met anderen werk.”

“Af en toe werd ik gestimuleerd om meer tempo te maken. ‘Je kan het wel’, zei [de bakker] dan als ik dacht dat ik het niet kon. Soms vroeg ik dingen en dan zei [de bakker]: ‘denk eerst zelf eens na’. En dan bleek dat ik het eigenlijk wel wist. Zo leer je ook om meer zelfvertrouwen te krijgen.”

3.4. Hoe ervaren deelnemers de lessen Kunst en Beweging en wat brengt het hen?

De lessen Kunst en Beweging worden gegeven aan iedereen in een leerwerktraject en aan assistent-medewerkers vanuit een dagbestedingsindicatie. Minder frequent worden er kunst- en bewegingsactiviteiten aangeboden aan medewerkers in loondienst.

Over de yogalessen zijn de meeste deelnemers positief. De lessen geven hen rust, maken hen meer ontspannen en de oefeningen die ze doen zijn prettig. De meeste deelnemers hebben niet eerder aan yoga gedaan en soms kost het wat tijd voordat ze de lessen waarderen. Een kleine minderheid ziet het nut van yoga niet in en/of vindt het niets.

“Ik vind yoga heel leuk. Ik word er rustiger van en krijg er meer zelfvertrouwen door. [...] Door de oefeningen gaan dingen die ik spannend vind ook beter.”

“In het begin dacht ik dat het niks voor mij was. [...] Nu ben ik blij dat ik het heb gedaan. Ik weet nu wat ik moet doen als mijn hoofd te vol is. Bepaalde oefeningen doe ik nu ook op het werk als het druk is en ook ‘s avonds in bed.”

Over de kunstlessen zijn de meningen iets meer verdeeld. De meesten vinden de kunstlessen leuk. Het doel is niet om iets moois te maken en ze ervaren de lessen als ontspannend. Veel hebben er iets van opgestoken, bijvoorbeeld hoe ze met bepaalde materialen kunnen werken. Iets minder dan de helft van de deelnemers vond het niet leuk, of heeft er naar eigen zeggen weinig van opgestoken. Vaak nuanceren zij hun antwoorden wel.

“Ik dacht altijd dat ik [tekenen en schilderen] helemaal niet kon. Maar het was juist zonder dat er iets moois hoefde te ontstaan. De docent deed het ook heel leuk en licht. Het kleien, bezig zijn met mijn handen, vond ik ook heel fijn”

“Ik vind het een beetje kinderachtig en niet leuk. Dit is meer voor als je nog op school zit. Ik zou liever nieuwe dingen leren op het gebied van brood bakken. [...] Wel een beetje leuk waren de schilderijen maken waarbij je zelf mocht bepalen wat je schildert.”

3.5. Hoe ervaren deelnemers de individuele coaching en groepscoaching en wat brengt het hen?

De individuele coaching wordt geboden aan deelnemers in het leerwerktraject door de coach bij Driekant. De bij Driekant werkzame coach is 4 dagen per week aanwezig en voert periodieke gesprekken met de deelnemer en regelmatig ook meer informele gesprekken. De deelnemers zijn heel positief over deze begeleiding en de meesten voelen zich op weg geholpen door de gesprekken en adviezen. Deelnemers hebben bijvoorbeeld beter hun grenzen leren aangeven, eigen keuzes leren maken en geleerd meer rust te ervaren:

“Ze stelde me gerust. Er werd ook heel goed gekeken naar mij, ze verplichten je nergens toe.”

“Ik heb veel empathie, maar te lief zijn is een zwakte. Hier hebben we het vaak over gehad. Nu zie ik wanneer ik te lief ben, dan zeg ik: stop. Ik kan dit niet alleen gebruiken op werk, maar ook privé.”

“Ik moet het meteen zeggen als er wat is of als iets mij niet bevalt. Anders ga ik malen en dat willen ze voorkomen. Het gaat nu aardig goed.”

“Ik heb meer zelfvertrouwen gekregen door de begeleiding. Ze helpen mij problemen op te lossen. Ik heb geleerd niet te streng voor mezelf te zijn.”

Iets meer dan de helft van de geïnterviewde deelnemers heeft tevens deelgenomen aan één of meer groepslessen. De meesten ervaren dit als positief: ze hebben elkaar en zichzelf beter leren kennen, bijvoorbeeld door middel van het kwaliteitenspel. Hierbij benoemen de deelnemers de kwaliteiten van anderen en van zichzelf. Een paar deelnemers is meer kritisch, omdat zij zich niet prettig voelden bij de groepslessen, omdat de lessen niet aansloten op hun behoeften of in hun beleving weinig hebben toegevoegd.

3.6. Wat hebben deelnemers vooral gehad aan Driekant?

Voor de meeste deelnemers is hun persoonlijke ontwikkeling het belangrijkste van het leerwerktraject, zoals reeds geïllustreerd in de vorige paragrafen. Ze hebben meer zelfvertrouwen gekregen en/of beter voor zichzelf leren zorgen. Het belang van een veilige omgeving en een persoonlijke benadering hierin wordt door een aantal onderstreept. Veel deelnemers denken dan ook dat het leerwerktraject hun ontwikkeling en/of herstel heeft versneld, of dat het hen heeft geholpen een passende werkplek te vinden. Zonder deelname aan het leerwerktraject schatten ze dat ze zich in een minder gunstige situatie zouden bevinden. Een aantal deelnemers antwoordt dat het opdoen van werkervaring het belangrijkste van Driekant. Enkele deelnemers vinden hun ontwikkeling vooral in het bakkersvak. Slechts één deelnemer geeft aan niets te hebben geleerd bij Driekant, omdat hij vooral taken deed die hij al kon, zoals schoonmaken. Deze deelnemer lijkt ook minder contact te hebben gemaakt met begeleiders en andere deelnemers.

“Het belangrijkste was dat ik beter leerde samenwerken in plaats van me zorgen maken over hoe anderen mij zien. En meer vertrouwen krijgen in eigen capaciteiten. Ik leerde snel [...] en ze gaven mij de ruimte om meer dingen te gaan doen. Zo werd bevestigd dat ik het kon.”

“Meer contact met collega's en minder onzeker. Het kletsen met collega's, dat deed ik eerst niet.”

“Ik heb veel geleerd over hoe je met dingen om kunt gaan, want toen autisme bij mij was vastgesteld, had ik daar wel moeite mee. Bij Driekant zag ik ook andere mensen met een beperking die aan het werk waren.”

“Ik heb een stap kunnen zetten richting regulier werk, kunnen re-integreren en energie opbouwen. Dit kon ik onderzoeken in een veilige werkomgeving.”

“[In eerder werk] was ik een nummer. Ik moest alleen productie draaien. Bij Driekant waren ze ook wel streng, maar ze zien je als een waardevol mens en zien de kwaliteiten die je hebt als persoon.”

“[Zonder Driekant] was het nu toch wel lastiger geweest. Dan was ik niet in de bakkerswereld terecht gekomen maar in een ander type dagbesteding. Een betaalde baan zit er niet in voor mij.”

3.7. In hoeverre hebben deelnemers iets gemist tijdens het traject?

De meerderheid van de deelnemers geeft aan niets te hebben gemist tijdens het traject. Een deelnemer noemt dat hij wel wat meer uitdaging had gewild, een ander zou wel meer gezelligheid tijdens het werk willen. Twee deelnemers die dagbesteding volgen, willen meer ontwikkelingsmogelijkheden. Deze opmerkingen zijn echter meer tips of wensen, dan dat het kritiek is op Driekant. Zo erkennen een aantal deelnemers dat Driekant een goed traject heeft, maar niet voor iedereen een oplossing kan bieden.

“Als er nieuwe mensen komen dan zetten ze die gelijk aan het schoonmaken. Maar ze zouden ook iets anders voor hen kunnen verzinnen. Dat is leuker.”

“Ik wil graag een bakkerscursus volgen. Ik wil nog meer dingen leren en een diploma krijgen. Dit heb ik wel eens gezegd, maar ik kreeg er geen duidelijk antwoord op.”

“Zij hebben een bepaald bedrijf en voor de een is dat goed, bij mij heeft het dingen toegevoegd, dus ik miste niet iets. Ik had ook geen verwachtingen, maar ik kon wel goed aangeven wat ik nodig had. Ik had [gezondheidsklachten], Driekant kon daar niet veel mee. Dus ik heb een traject buiten Driekant gevolgd.”

3.8. Hoe is de huidige situatie en wat zijn hun plannen voor de toekomst?

De meerderheid van de geïnterviewde oud-deelnemers is werkzaam in loondienst, waarvan de helft bij Driekant en de andere helft bij andere werkgevers. Met hen gaat het goed. Vier deelnemers volgen dagbesteding bij Driekant of een andere bakkerij. De meesten van hen vinden een bakkerij leuk, maar willen ook graag doorgroeien naar een reguliere baan. De overige deelnemers willen starten met een opleiding, zijn bezig met een eigen onderneming, of zijn werkloos. De meesten zijn tevreden over hun situatie. Sommigen zijn nog zoekende naar wat zij in de toekomst kunnen en/of willen doen.

“Ik wil wel graag [bij Driekant] blijven, ik ben heel blij op dit moment. Maar ik weet niet wat de toekomst brengt.”

“Het gaat goed. Na Driekant heb ik een maand thuis gezeten en toen vond ik werk, daar ben ik nu nog steeds. Het is een beschutte werkplek, dus ik kan hier blijven.”

“Ik ben nu heel tevreden. Ik wil hier nog lang blijven. Bij een nieuwe werkgever zou ik mijzelf weer helemaal opnieuw moeten bewijzen. Ik kan nog wel meer ontwikkelen en verantwoordelijkheid krijgen bij Driekant.”

“Het gaat beter. Maar het is nog wel zwaar. Ik vecht continu tegen de stroom in. [...] Ik heb nu nog meer professionele hulp. [...] Ik heb net een fikse dip gehad maar ik blijf wel positief en wil knokken.”

“Ik ben niet aan het werk, maar ga wel het traject [...] doen. Daar gaat het ook over wat mijn kwaliteiten zijn en hoe ik daar iets mee kan doen. [...] Ik deed na Driekant nog [ander werk], maar ik heb ook lichamelijke klachten. [...] Dat moet ik leren accepteren. Dat vind ik lastig, want ik ben een aanpakster, denk: hoppa, gaan.”

4. Conclusies

De sociale onderneming Driekant Ambachtscentrum is een biologische bakkerij met een winkel en een lunchcafé in het centrum van Zutphen en een broodcafé achter het station. Mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt kunnen hier een leerwerktraject volgen en vandaaruit een volgende stap maken naar betaald werk of maatschappelijke participatie. Deze rapportage betreft een onderzoek naar de impact van Driekant op (oud-)deelnemers van de leerwerktrajecten. Om zicht te krijgen op deze impact hebben we zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens verzameld. De kwantitatieve gegevens zijn gebaseerd op 55 (oud-)deelnemers en de kwalitatieve gegevens zijn gebaseerd op 18 interviews. Hiervoor is een steekproef getrokken uit het eerder genoemde bestand van 55 deelnemers.

Zeer diverse achtergrond deelnemers

De gemiddelde leeftijd bij instroom van de 55 (oud-)deelnemers is 30 jaar, echter de jongste deelnemer is 17 jaar en de oudste is 59 jaar. De opleidingsachtergrond van de (oud-)deelnemers loopt uiteen. Iets meer dan de helft is laagopgeleid. Driekwart stroomt in vanuit een uitkeringssituatie (bijstand, Wajong). Van alle deelnemers heeft 71% een (lichte) verstandelijke beperking, psychische aandoening of een vorm van autisme. Andere bijzondere kenmerken zijn bijvoorbeeld een beperkte kennis van de Nederlandse taal, laaggeletterd, een fysieke beperking of een chronische ziekte. Uit de interviews blijkt dat zij op het moment van instroom als gevolg van specifieke belemmeringen niet in staat waren om te werken in een regulier betaalde baan. De meeste (oud-)deelnemers hadden behoefte aan een tussenstap. Enkele deelnemers waren op zoek naar een geschikte dagbestedingsplek.

Leerdoelen worden gehaald

De geïnterviewde (oud-)deelnemers hadden leerdoelen gericht op het vergroten van werknemers- en/of vakvaardigheden, meer zelfvertrouwen en/of het uitzoeken van mogelijkheden. Vrijwel alle (oud-)deelnemers geven in de interviews aan dat de leerdoelen (grotendeels) zijn gehaald. Veel deelnemers benoemen meerdere onderdelen van het traject die daarop positief van invloed waren: de werkzaamheden, de sfeer, de verschillende vormen van begeleiding, de yoga en/of kunstlessen. Al met al denken zij dat het zonder Driekant veel langer zou hebben geduurd om een volgende stap te kunnen maken.

1. Werknemers- en vakvaardigheden zijn toegenomen

De geïnterviewde (oud-)deelnemers hebben bij Driekant vaardigheden geleerd die nodig zijn om een volgende stap te zetten richting maatschappelijke deelname en/of een betaalde baan. Per persoon kunnen dit andere vaardigheden zijn, afhankelijk van de specifieke werkplek bij Driekant en de leerdoelen. Bijvoorbeeld inpakken, deeg uitrollen en snijden, appeltaarten bakken, op tijd komen, tempo maken en zelfstandig werken.

2. Zelfvertrouwen is toegenomen

Het is aannemelijk dat Driekant een positieve invloed heeft op het zelfvertrouwen van de deelnemers. Vrijwel alle geïnterviewde (oud-)deelnemers geven aan dat hun zelfvertrouwen is toegenomen en/of dat zij nu meer initiatief durven te nemen of beter hun grenzen aangeven. Zij zijn van mening dat het werken bij Driekant, de sfeer, de begeleiding, yoga en/of kunstlessen daaraan hebben bijgedragen. Dankzij yoga hebben bijvoorbeeld veel (oud-)deelnemers handvatten gekregen om zich te ontspannen als het druk is op het werk of in hun hoofd. Dit draagt ook bij aan gevoel van zelfvertrouwen.

3. Inzicht in mogelijkheden en voorkeuren is toegenomen

Sommige (oud-)deelnemers hadden als leerdoel uitzoeken wat hun belastbaarheid is. In de interviews geven zij aan dat dit gelukt is. Zij weten nu beter wat zij aankunnen en/of wat voor werk hen aanspreekt. Deelnemers leren wat hun kwaliteiten zijn en leren zichzelf te accepteren: ze zijn goed zoals ze zijn. Andere (oud-)deelnemers hadden dit soort zaken niet als leerdoel geformuleerd, maar kregen er wel inzicht in. Zo had één van de deelnemers niet verwacht dat zij het werken in een bakkerij zo leuk zou vinden en zij volgt nu een bakkersopleiding.

4. Arbeidsparticipatie of maatschappelijke participatie is gestegen

Van de 40 uitgestroomde deelnemers opgenomen in deze analyse kon 75% direct een volgende stap zetten: 25% had een betaalde baan, 8% volgde een opleiding, 20% deed vrijwilligerswerk, 15% werkte op basis van dagbesteding en 7% was in behandeling gegaan. Over de duurzaamheid van de uitstroom valt lastiger uitspraak te doen. De beschikbare gegevens geven wel een positief beeld: meer dan de helft van personen die nog in beeld zijn, heeft medio 2018 betaald werk of volgt een opleiding.

